

Fiche pratique COVID-19

Activité Partielle

Mise à jour 10 avril 2020

Textes de référence

[Questions-réponses sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) (màj 10 avril 2020)

[Instruction du 9 avril 2020](#) relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19

[Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020](#) portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

[Ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

[Ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020](#) adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

[Arrêté du 31 mars 2020](#) modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020

[Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (*attente du décret d'application*)

[Ordonnance n°2020-312 du 25 mars 2020](#) relative à la prolongation de droits sociaux

[Ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L5421 2 du code du travail

[Décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle [Questions-réponses IAE / EA / PEC Coronavirus – COVID-19](#) (màj 24 mars 2020)

[Arrêté du 23 mars 2020](#) prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

[Décret n°2020-293 du 23 mars 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire [Loi n°2020-289 du 23 mars 2020](#) de finances rectificative pour 2020

Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 (abrogé par l'arrêté du 23 mars 2020)

[Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013](#) et documentation technique relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (2015)

Code du travail, [articles L5122-1 et s.](#) (issus de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

Un dispositif exceptionnel d'activité partielle. L'épidémie de Covid-19 qui sévit actuellement sur le territoire français a entraîné de nombreuses entreprises à cesser totalement ou partiellement leurs activités. Afin d'éviter les licenciements liés à cette perte d'activité, le gouvernement français a modifié les règles de l'activité partielle afin d'une part, d'y intégrer des salariés qui d'ordinaire n'y ont pas droit et d'autre part, de rendre sa mobilisation plus facile tout en renforçant l'indemnisation des employeurs¹. Pris en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence

¹ De nombreuses dispositions de la circulaire du 12 juillet 2013 n°2013-12 ne sont plus applicables



pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le ministère du Travail a mis en place un dispositif exceptionnel d'activité partielle en soutien aux employeurs et salariés. Une ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 et un décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 en définissent les contours. Des questions-réponses viennent apporter des éclaircissements au dispositif.

Le régime de l'activité partielle

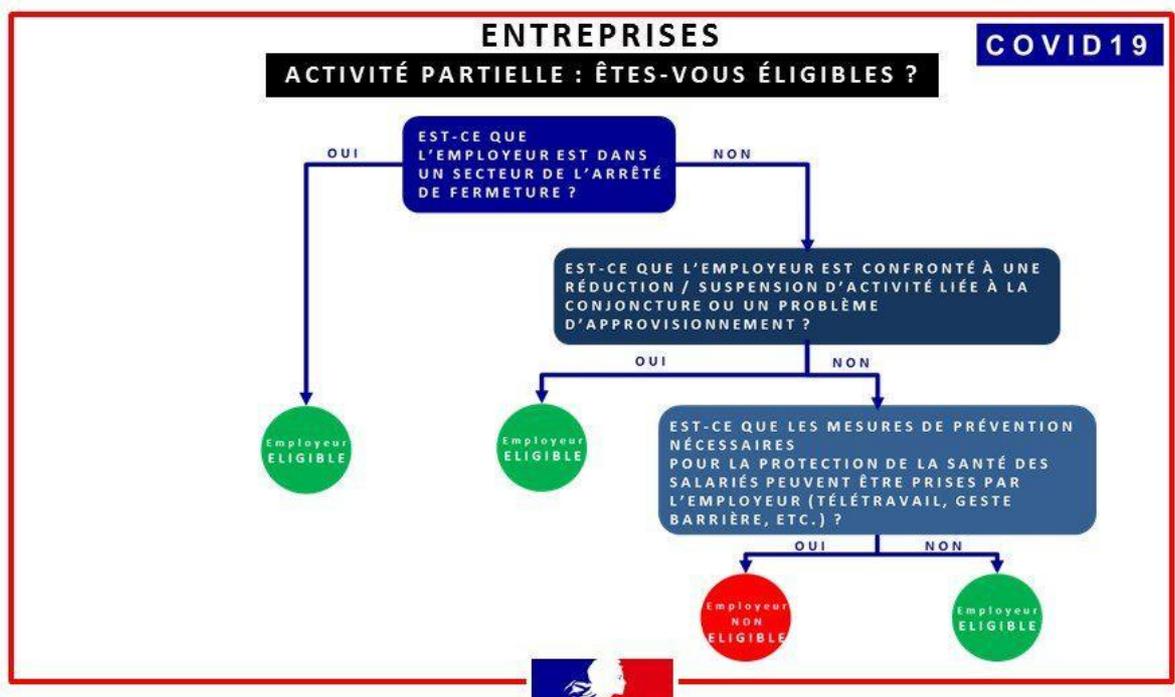
▪ Une baisse de l'activité motivée

La réduction ou la suspension de l'activité en raison d'une circonstance de caractère exceptionnel. L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail, soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R5122-1 du Code du travail.

L'épidémie du COVID-19 constitue une « circonstance de caractère exceptionnel » qui justifie par ailleurs l'augmentation de la durée de demande d'activité partielle².

Potentiellement, le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises si elles sont concernées par la fermeture obligatoire OU si elles sont confrontées à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées OU s'il leur est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.).



² Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 7



- > **L'entreprise est dans un secteur concerné par la fermeture obligatoire.** Initialement prévue par un arrêté, la liste des établissements fermés au public est énoncée dans un décret³. Sont obligatoirement fermés au public jusqu'au 15 avril, les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple⁴ ; les magasins de vente et centres commerciaux⁵ ; les restaurants et débits de boissons⁶, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ; les salles de danse et salles de jeux ; les bibliothèques, centres de documentation ; les salles d'expositions ; les établissements sportifs couverts ; les musées ; les chapiteaux, tentes et structures ; les établissements de plein air, y compris les marchés couverts ; les établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances ou de loisirs⁷. La demande de d'activité partielle ne nécessite pas de motivation supplémentaire.

Quand les structures concernées par la fermeture au public font leur demande d'activité partielle sur la plateforme, la seule mention « Coronavirus » suffit.

Pour toutes les autres circonstances, une motivation précise est obligatoire.

- > **L'entreprise est confrontée à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement.** La justification doit être précise et circonstanciée.

Il convient de formaliser les demandes d'annulation ou de suspension des contrats de vos clients (attestation signée) et de conserver les refus de livraison ou d'approvisionnement des fournisseurs.

- > **L'entreprise est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés.** L'appréciation est objective au regard des spécificités de chaque secteur d'activité sur la base de codes de bonne conduite⁸ : gestes barrière et règles de distanciation appliqués à l'activité. Cette impossibilité doit résulter de la nature des activités et non du coût que ces mesures de sécurité engendreraient pour l'employeur.
C'est à l'employeur qu'il incombe de garantir la santé de ses salariés, sous sa propre responsabilité, en tant qu'obligation de sécurité de résultat.
Il doit justifier qu'il ne peut maintenir l'activité sans appliquer strictement les mesures de sécurité appropriées. Si elles ne sont pas applicables en raison d'une pénurie par exemple, comme c'est le cas pour les masques, il est en droit d'arrêter l'activité et de recourir à l'activité partielle. A l'inverse, dès qu'elles deviennent accessibles, l'activité devrait pouvoir reprendre.

³ Décret n° 2020-293, 23 mars 2020, art. 8

⁴ sauf pour les salles d'audience des juridictions

⁵ sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes

⁶ sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter

⁷ à l'exception des activités précisées à l'article 9 du décret (micro-crèches...)

⁸ Voir les discussions entre le BTP et le Gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-continue-de-l-activité-pour-les-entreprises-du-batiment-et-des>



L'activité économique ne doit pas être maintenue au détriment de la protection des personnes. Les mesures de sécurité sont appréciées au regard des spécificités du secteur d'activité.

Il convient de mettre en garde les structures qui continuent de se déclarer en activité partielle totale alors que les entreprises de son secteur d'activité reprennent leurs activités, même si cette reprise d'activité est très partielle. En effet, cela pourrait paraître suspect auprès de la Direccte et il faudra alors justifier en quoi la crise Covid-19 ne permet pas à votre structure de reprendre alors que l'ensemble du secteur d'activité a repris.

La motivation sera appréciée au cas par cas. Chaque structure doit analyser *in concreto* l'impact de la situation économique et sanitaire sur son activité et la sécurité de ses salariés. Pour une activité de mise à disposition (par une AI ou une ETTI), il pourra être fait état de la baisse de son activité mais aussi de l'impossibilité pour le client de mettre en place les mesures de prévention et de sécurité nécessaires. Il est important de conserver tous les éléments justificatifs en cas de contrôle.

Exemples d'argumentaire pour une association intermédiaire

- Protection des salariés en parcours qui sont majoritairement des publics fragiles, rencontrant des difficultés d'insertion particulières, et souvent des problèmes de santé. Ajouter que beaucoup d'entre eux ont également des difficultés de lecture (illettrisme) ou de compréhension du français, ce qui les met en difficultés pour mettre en place les préconisations (gestes barrières, observation des règles de distance, conditions dans lesquelles il est possible de se déplacer...). La majorité de salariés en parcours se déplacent en transport en commun et les horaires ne sont plus forcément adaptés aux horaires des missions (certains bus ne passent que toutes les 2 heures par exemple, ou ne passent plus du tout).
- les AI ne disposent pas des éléments de protection nécessaires (masques, hydrogels...) en quantité et ne peuvent donc pas assurer la protection des salariés. Elles ne sont **pas prioritaires pour la vente de masques** (puisque réservé aux secteur de la santé) il ne leur est donc pas possible d'en acquérir pour respecter les consignes sanitaires imposées par le gouvernement.; elles ne peuvent pas non plus « vérifier » que ces éléments sont mis à disposition par les clients dans le cadre des mises à disposition opérées.
- Les salariés des AI travaillent sur des contrats courts (CDDU) pour des missions qui sont réalisées sur différents sites (déplacements nombreux et fréquents) et souvent au contact des clients utilisateurs (notamment domicile des particuliers) ce qui renforce les risques.
- les clients utilisateurs demandent par ailleurs souvent la suspension des interventions soit parce que leur activité est suspendue (ex : clients entreprises, marchés publics...) = fournir autant que possible les demandes de suspension des activités envoyées par les clients ; soit parce qu'ils estiment devoir se protéger ainsi que leur famille (ex particuliers pour des services de confort)
- La majorité des clients particuliers ou entreprises ne sont pas en mesure de mettre en place les mesures sanitaires nécessaires au bon déroulement de la mission (exemple du ménage avec usage de chiffon à usage unique, gants...)

Et pour les salariés permanents

- les accompagnants socio-professionnel (principalement entretiens en face à face)
 - les chargés de développement (démarches de prospection commerciale)
 - les chargés d'accueil (fermeture au public)
 - Direction (organisation, suivi administratif et financier...)
 - Comptables (suivi RH et paye)
- (avec un décompte du temps de travail individualisé)



▪ Un contrat de travail

Le dispositif implique obligatoirement un contrat de travail avec une entreprise de droit privé.

Tous les salariés d'entreprises de droit privé peuvent être placés en activité partielle⁹. Toutes les SIAE (AI, ACI, EI, ETTI) ainsi que les EA et employeurs de « parcours emploi compétences » (PEC) de droit privé peuvent y recourir¹⁰. Le fait qu'une entreprise utilisatrice ne soit pas en activité partielle n'empêche pas *ipso facto* la structure effectuant la mise à disposition d'y recourir si elle remplit les conditions de droit commun¹¹.

Le dispositif d'activité partielle peut s'appliquer pour tout ou partie des salariés quel que soient leurs contrats (CDI, CDDI, CDDU, PEC) pour tout ou partie de leur temps de travail. Pour les structures ayant plusieurs activités supports, les motifs peuvent être différents ou encore l'activité partielle peut ne concerner que certains d'entre eux.

Exclusions. Les ACI et des EA portés par des collectivités territoriales ne sont pas éligibles¹². Concernant les particuliers employeurs, l'URSSAF a mis en place un dispositif d'indemnisation exceptionnelle des CESU permettant au salarié d'être rémunéré à hauteur de 80 % des heures non effectuées¹³. Sont également exclus de fait les travailleurs indépendants qui devront recourir à d'autres aides, tels que l'aide spéciale aux indépendants, à condition d'avoir été affiliés avant le 1^{er} janvier 2020¹⁴, ou le fonds de solidarité¹⁵.

Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI), dispositif en expérimentation¹⁶, ne pourront pas déclarer les personnes accompagnées en activité partielle puisqu'elles ne sont pas leurs salariés. Il convient de se tourner vers les aides accordées aux travailleurs indépendants.

Le renouvellement des contrats courts ou des contrats arrivant à échéance dans une SIAE. Le dispositif exceptionnel de l'activité partielle a été révisé pour éviter de trop lourdes pertes aux salariés. Ainsi l'allocation versée par l'État à l'entreprise est désormais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle et non plus plafonnée à 7,74 euros¹⁷. Cette volonté politique de ne pas préjudicier les salariés dans un contexte sanitaire sans précédent se retrouve également dans l'adoption de mesures adaptées aux spécificités du secteur de l'inclusion, détaillées dans le Q/R activité partielle IAE/EA/PEC¹⁸. Il est impératif d'éviter des ruptures de parcours aux publics accompagnés et de leur assurer les revenus qu'ils auraient perçus sans cette crise sanitaire, et ce, quel que soit l'instrument contractuel utilisé.

Aussi, les contrats peuvent, à titre exceptionnel, être renouvelés pour un salarié placé en activité partielle¹⁹ et la date d'échéance de tous les agréments est reportée automatiquement de trois mois

⁹ C. trav., art. L5122-1 et s.

¹⁰ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°1.1

¹¹ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°1.3

¹² Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°1.2

¹³ <https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/question-du-moment/coronavirus--les-reponses-a-vos.html>

¹⁴ <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-independant/epidemie-de-coronavirus--mise-en.html>

¹⁵ Voir le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

¹⁶ Expérimentation permise dans le cadre de l'article 83 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

¹⁷ Q/R Activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 4

¹⁸ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020)

¹⁹ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°2.3



pour tous les salariés afin de préserver le parcours des salariés qui ne pourraient pas bénéficier d'un accompagnement adapté durant la crise sanitaire²⁰.

L'agrément des publics délivré par Pôle emploi est prorogé automatiquement de **trois mois**²¹.

En revanche, les termes des contrats ne sont pas prorogés. Les contrats peuvent, à titre exceptionnel, être renouvelés.

Le renouvellement exige impérativement la signature des parties au contrat. La signature est l'essence du contrat : sans signature, pas de contrat. La signature peut être manuscrite ou électronique à la condition de respecter les conditions de l'article 1367 du Code civil d'imputabilité et de fiabilité, ce qui nécessite de recourir à un prestataire de service de certification électronique. Aussi, pour être juridiquement valable, le contrat doit être transmis dans des conditions assurant la fiabilité de la signature : en main propre, par voie postale ou par voie électronique avec un système de vérification de la signature électronique (un contrat papier simplement scanné, par exemple, n'est pas valable). En l'absence d'un système de signature électronique certifié, la structure doit disposer des exemplaires signés de la main du cocontractant.

Outre le recours à un service payant de signature électronique, la DGEFP propose le mode opératoire suivant²² :

« Dans l'hypothèse où le salarié ne peut pas se présenter sur son lieu de travail en période de suspension du contrat afin d'y signer un avenant avant la date d'échéance du CDD, l'employeur doit privilégier, autant que possible, la voie électronique :

Si le salarié dispose de moyens d'impression, il imprime alors le texte et le signe manuellement puis le numérise (ou prend en photo chaque page avec son téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoie le document signé ainsi numérisé par voie électronique.

Si le salarié ne dispose pas de moyens d'impression, un exemplaire du contrat ou de l'avenant soumis à signature doit être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, le salarié peut signer puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique ».

Les Direcctes devraient accepter ces copies de contrats.

- > **Le renouvellement des CDDI, des CDD tremplin et des PEC.** Les CDDI et les CDD tremplin pourront être renouvelés dans la limite de 24 mois (ou plus pour les cas particuliers). Il est également possible de solliciter un renouvellement de PEC. Selon le Q/R, l'appréciation portée par les prescripteurs sur les demandes de renouvellement de contrat devrait faire l'objet d'une plus grande souplesse²³.

²⁰ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°2.5

²¹ La DSI va réaliser un batch dans la base AURA pour installer une suspension de 3 mois pour tous les parcours actifs, avec effet rétroactif à compter du 17 Mars 2020.

²² DGEFP, Comité de suivi IAE, CR 7 avril 2020

²³ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°2.4



- > **Le traitement spécial des CDDU dans les associations intermédiaires.** Le Q/R IAE propose une modalité spéciale de calcul de l'indemnité d'activité partielle pour tenir compte des spécificités de la conclusion des CDDU en AI²⁴. Pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois, les AI doivent fonder leurs déclarations sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE le mois précédent (février, si c'est le seul mois de référence possible) ou au cours du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre ou janvier ou février). Pour les salariés embauchés en mars : l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées²⁵.

Attention : le nombre d'heures totales ne peut dépasser un équivalent temps plein de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures sur le mois. Au-delà, les indemnités d'activité partielle versées à un salarié ne sont pas prises en charge par l'État et sont soumises au régime fiscal des revenus d'activité.

Dans le contexte de la crise liée au Covid-19 et à la lecture du Q/R large de la DGEFP qui vise non pas un contrat mais des heures, il est possible de déclarer des salariés en parcours en activité partielle même si ces derniers n'étaient pas encore liés par un contrat de travail le jour où ils sont placés en activité partielle. Toutefois, la structure devra pouvoir justifier que des heures devaient être réalisées par le salarié en insertion (ex : planning, salarié ayant des compétences pour entretenir les espaces verts qui est une activité fortement demandée en mars et avril, salarié présent dans la structure depuis déjà des mois, etc.).

A défaut de contrat dont le terme couvrirait la période d'activité partielle, les associations intermédiaires doivent contractualiser avec leurs salariés. Elles peuvent utiliser le modèle de CDDU asymétrique²⁶, accompagné d'une note d'information (**voir Modèle**).

- > **Le renouvellement des contrats de mission dans une ETTI.** La fiche 7 de la circulaire de 2013 sur l'activité partielle précise qu'il est « impossible pour le salarié de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) pendant les périodes d'activité partielle. L'entreprise de travail temporaire ne peut prétendre simultanément au cumul d'un nouveau contrat de mission et à l'activité partielle pour un même salarié. Au terme de la période d'activité partielle, le salarié devra choisir entre ses deux contrats « en cours » et rompre (de manière claire et non équivoque) celui qu'il ne pourra honorer jusqu'à son terme. »²⁷.

Le Q/R activité partielle précise que « les dispositions de la circulaire du 12 juillet 2013 n°2013-12 demeurent applicables, à l'exception de la fiche 1 sur la présentation de l'activité

²⁴ Rapport COORACE, Au cœur des associations intermédiaires, l'agilité au service des personnes et des territoires, 2018

²⁵ Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°1.5

²⁶ Pour les utilisateurs de GTA, ce modèle de contrat est éditable directement

²⁷ Circulaire DGEFP n° 2013-12, 12 juillet 2013 n°2013-12, documentation technique (version de juillet 2015), fiche 7 : Situation particulière de certaines entreprises, p. 28



partielle, de la fiche 5 sur l'allocation d'activité partielle et de la fiche 8 sur la procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable »²⁸. La solution énoncée dans la fiche 7 est donc toujours applicable.

Cette règle ne devrait pas aboutir, selon notre interprétation, à empêcher le renouvellement d'un contrat de mission afin de faire bénéficier le salarié d'une prolongation de son activité partielle. Il n'y a pas, dans ce cas, cumul entre des heures effectives sur la base d'un nouveau contrat de mission et des heures chômées au titre de l'activité partielle.

Par analogie au CDDI et au CDDU, afin d'assurer la continuité des parcours d'insertion, les contrats de missions devraient pouvoir à titre exceptionnel être renouvelés pour un salarié intérimaire placé en activité partielle.

Nous en avons fait la demande à la DGEFP et sommes en attente d'un retour.

▪ Les effets de l'activité partielle

La suspension du contrat de travail. Les salariés peuvent être placés en activité partielle pour tout ou partie de leur temps de travail. Durant les heures chômées, le contrat est suspendu.

Les heures travaillées sont rémunérées par l'employeur et sont déclarées sur l'extranet ASP. En revanche, il ne peut pas y avoir de cumul entre les aides perçues au titre de l'activité partielle et l'aide au poste²⁹.

L'articulation entre les arrêts de travail et l'activité partielle. Le Q/R envisage trois hypothèses³⁰.

- > **Si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail pour maladie avant la déclaration en activité partielle.** Le salarié reste en arrêt maladie jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit. Le complément employeur s'ajuste à 70% du salaire brut³¹. L'ajustement du complément employeur peut faire l'objet d'une régularisation. A la fin de l'arrêt, le salarié bascule vers l'activité partielle.
- > **Si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail « Covid/garde d'enfant » avant la déclaration en activité partielle.** Soit l'activité partielle conduit à la fermeture de l'entreprise ou de son service auquel cas l'arrêt prend fin immédiatement, soit il y a réduction de l'activité, auquel cas le salarié ne peut prétendre à l'activité partielle pendant la durée de son arrêt.
- > **Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade.** Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des IJ sans délai de carence). L'employeur doit verser un complément

²⁸Q/R Activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 4

²⁹Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°3.1

³⁰Q/R Activité partielle (màj 10 avril 2020), annexe

³¹Le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.



pour correspondre au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

L'incidence sur l'accompagnement des publics. Les salariés placés en activité partielle doivent continuer à bénéficier d'un accompagnement adapté aux circonstances.

Dans l'hypothèse où des SIAE n'auraient aucune activité en avril 2020, il est toujours demandé de transmettre les états de suivis mensuels d'activité. Pour chaque salarié, il convient de déclarer 0 heures travaillées et de cocher la case « salarié toujours accompagné ».

L'incidence sur la formation. Le Q/R IAE précise que les formations ayant lieu lors des heures travaillées peuvent être prises en charge au titre du PIC IAE 2020, à hauteur de 70% des coûts totaux admissibles (coûts pédagogiques, frais annexes et coûts salariaux). Les heures passées en formation par les salariés en insertion pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet IAE pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cas, le salarié n'est pas placé en activité partielle³².

Pour mobiliser le PIC IAE, le salarié en formation ne peut être placé en activité partielle. La formation et les coûts salariaux doivent être assumés par l'employeur à hauteur de 30%.

Les entreprises dont les salariés ont été placés en activité partielle bénéficient du FNE-Formation en plus de l'activité partielle³³. Le dispositif « FNE-Formation » a été renforcé avec la circulaire du 9 avril 2020³⁴.

L'Etat prend en charge 100% de ces coûts pédagogiques sans plafond horaire³⁵. La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle

Pour rappel, en application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, l'employeur n'a plus l'obligation de majorer l'indemnité due au salarié en période de formation au-delà de 70 % de sa rémunération antérieure brute.

Les salariés en activité partielle bénéficient du FNE-Formation
Les coûts salariaux sont indemnisés au titre de l'activité partielle et les coûts pédagogiques sont remboursés intégralement.

³² Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°4.4

³³ Q/R Activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 17

³⁴ Instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19

³⁵ Lorsque le projet fait porter des coûts pédagogiques inférieurs à 1500 € par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions sont éligibles.



La procédure de déclaration d'activité partielle

Délai de dépôt de la demande. La demande peut être faite **jusqu'au 30 avril 2020** avec effet rétroactif. Le dernier Q/R a allongé le délai, initialement prévu à 30 jours après le placement des salariés en activité partielle, pour tenir compte du volume des demandes³⁶. Le délai court à compter du jour où la structure a placé ses salariés en activité partielle³⁷. Les nouvelles règles d'activité partielle couvrent toutes les demandes des entreprises effectuées **depuis le 1er mars 2020**³⁸.

Si vous n'avez jamais eu recours au dispositif, et au regard des délais actuels de réponse de la plateforme, nous vous conseillons de faire votre première connexion dès que possible au moins pour créer votre espace et disposer de vos identifiants.

Durée de l'activité partielle. La demande initiale peut désormais être effectuée pour une durée de 12 mois et non plus seulement pour 6 mois renouvelables³⁹.

Attention, lorsque l'employeur a déjà eu recours au dispositif d'activité partielle dans les trois dernières années, il doit accompagner sa demande d'engagements sur l'emploi et sur des actions spécifiques de formation et de GPEC, tenant compte de l'avis des représentants du personnel⁴⁰.

Il est donc vivement recommandé d'indiquer une période d'activité partielle la plus large possible.

Délai d'instruction. Une fois la demande effectuée et pour pallier l'afflux de demandes dans cette période particulière, un décret a réduit le délai d'acceptation tacite de l'administration⁴¹. Ainsi, l'Administration dispose de 48h pour donner une réponse. Passé ce délai, la demande est réputée acceptée, le silence valant acceptation. N'ayant pas pu instruire les demandes, l'Administration effectuera des contrôles *a posteriori* pour vérifier le bien-fondé des demandes.

Les Direcctes n'ont pas le temps d'effectuer de contrôle au moment de la demande. Mais attention, des contrôles *a posteriori* seront effectués à la fin de la crise afin d'identifier si les structures étaient en droit de placer leurs salariés en activité partielle et si les justifications données étaient réelles.

Connexion à la plateforme. La demande s'effectue sur une plateforme dédiée disponible depuis n'importe quel terminal. Une fois votre demande de création de compte validée, vous recevrez trois e-mails de la plateforme ASP contenant votre identifiant de connexion, votre mot de passe de connexion ainsi qu'un mail de confirmation de la création de votre habilitation. Le délai d'attente est actuellement entre 48h et 10 jours.

³⁶Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 16

³⁷C. trav. art. R5122-3

³⁸Décret n° 2020-325, 25 mars 2020, art. 2 ; Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 11

³⁹C. trav., art. R5122-9

⁴⁰C. trav., art. R5122-9 II

⁴¹Décret n° 2020-325, 25 mars 2020, art. 2



<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

The screenshot shows two side-by-side panels. The left panel, titled 'MA PREMIÈRE CONNEXION', contains instructions for creating an account, a 'CRÉER MON ESPACE' button, and a 'CONTRAT DE PRESTATION' button. The right panel, titled 'MON ESPACE PERSONNEL', contains a login form with fields for 'Identifiant' and 'Mot de passe', 'Annuler' and 'Connexion' buttons, and links for 'J'ai oublié mon identifiant' and 'J'ai oublié mon mot de passe'.

Pensez à vérifier le dossier « SPAM » ou « courrier indésirable » ou tout autre système de filtrage des spams de votre messagerie, en cas de délais anormalement longs.

La demande d'autorisation d'activité partielle. La demande comporte 5 onglets qu'il faut renseigner intégralement pour pouvoir adresser la demande à l'administration : informations relatives à l'établissement ; motifs de baisse d'activité et mesures prises pour y remédier ; informations sur la mise en œuvre de l'activité partielle dans l'établissement ; historique ; espace documentaire.

Seules les structures faisant l'objet d'une interdiction d'ouverture peuvent invoquer comme motif « Coronavirus » sans aucune autre justification.

En pratique, il faut déclarer salarié par salarié, leur statut, les heures travaillées et les heures chômées.

Pour simplifier : l'ASP permet d'extraire des données d'un fichier excel à condition que ce dernier soit bien rempli. Pour plus de détails, nous vous renvoyons au document suivant : [CREER UN FICHER XML D'IMPORT DES HEURES](#)

La demande d'indemnisation.

Une fois reçu l'habilitation à l'activité partielle, les structures doivent se connecter à nouveau sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> avec leurs codes afin de procéder à leur demande d'indemnisation.

L'avis du CSE pour les structures qui en sont dotées. En principe, l'employeur qui souhaite placer ses salariés en activité partielle devrait préalablement obtenir l'avis de son Comité Social et



Économique (CSE). En cas de circonstances de caractère exceptionnel – que constitue l'épidémie de COVID-19 – l'employeur peut recueillir l'avis du CSE et le transmettre à la Direccte dans un délai de 2 mois à compter de la demande⁴². Pour les structures non dotées de CSE en raison soit de leur effectif (moins de 11 ETP) soit en raison d'un PV carence, elles peuvent directement procéder à la demande d'activité partielle sans avoir à remettre dans un délai de 2 mois l'avis du CSE.

L'avis devrait être réalisé quel que soit l'effectif si on s'en tient à la nouvelle rédaction de l'article R5122-2 issu du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020. Cet article ne vise plus le CSE « en application de l'article L2312-17 » (ancien CE) mais requiert l'avis du CSE « si l'entreprise en est dotée ».

Néanmoins le Q/R précise que « la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés »⁴³.

L'engagement de procéder à des élections pour les structures qui auraient dû être dotées d'un CSE. Pour les structures n'ayant pas procédé aux élections des membres du CSE alors que leur effectif leur imposé, ils peuvent exceptionnellement faire une demande d'activité partielle à l'administration même si elles n'ont pas encore mis en place leur CSE. Cependant, ils sont dans l'obligation de mettre en place les élections⁴⁴, dans les 3 mois suivants la fin de l'état d'urgence sanitaire⁴⁵.

Les modalités de consultation du CSE. Il convient de transmettre au CSE toutes les informations sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Une réunion peut être organisée selon les modalités définies par ordonnance : visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée⁴⁶. Un décret non encore paru doit fixer les conditions dans lesquelles ces réunions pourront se tenir.

⁴²C. trav., art. R5122-2, al. 3

⁴³Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 15

⁴⁴Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 15

⁴⁵ Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, art. 2

⁴⁶ Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, art. 6



L'indemnité d'activité partielle

La demande d'indemnisation des structures. Elle ne peut être effectuée que lorsque les salariés ont été payés. Elle ne peut pas être réalisée avant l'échéance des paies. Les paiements interviennent dans les meilleurs délais, actuellement entre 10 et 12 jours.

Un simulateur est disponible en ligne pour connaître les montants estimatifs d'indemnisation.

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

Dispositif d'indemnisation (Allocation d'activité partielle)			
	Nombre de salarié	Nombre moyen d'heures chômées par salarié	Salaires moyen horaire brut *
Salarié ayant une rémunération horaire brut inférieure à 11,43€	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
A titre indicatif, le taux de votre montant indemnisé par l'Etat			0 €
Salarié ayant une rémunération horaire brut supérieure ou égale à 11,43€ et inférieure ou égale à 45,71€	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
A titre indicatif, le taux moyen de votre montant indemnisé par l'Etat			0 €
Salarié ayant une rémunération horaire brut supérieure à 45,71€	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
A titre indicatif, le taux de votre montant indemnisé par l'Etat			0 €

*Un salarié placé en activité partielle ne peut percevoir une indemnité horaire inférieure au smic horaire net avec le mécanisme de la rémunération minimale mensuelle (RMM). Si l'indemnité horaire correspondant à 70% du salaire horaire brut se trouve être inférieure au smic horaire net, le simulateur utilisera ce taux (smic horaire net) pour estimer les indemnités que l'employeur devra verser à ses salariés.

Le montant de l'allocation. L'employeur doit verser une allocation horaire égale à 70% de la rémunération brute du salarié (84% du net) correspondant à l'assiette congés payés, étant précisé que cette rémunération horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros (montant plancher net). Ce montant sera remboursé intégralement par l'État dans la limite d'un plafond égal à 70% de 4,5 fois le taux horaire du SMIC⁴⁷.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %⁴⁸ après abattement d'assiette de 1,75%⁴⁹.

La règle d'écêtement reste applicable pendant cette période⁵⁰. Cela signifie que le prélèvement de la CSG/CRDS ne peut pas avoir pour effet de ramener le montant net cumulé des indemnités d'activité partielle et de la rémunération d'activité en dessous du SMIC brut. Si nécessaire, la CSG et la CRDS ne sont pas prélevés ou prélevés partiellement.

Les salariés percevant une indemnité mensuelle inférieure ou égale au SMIC brut sont exonérés de CSG/CRDS.

Le montant de l'écêtement est à déclarer sur le CTP de déduction 616 « RR ÉCRÊTEMENT CHOMAGE »

⁴⁷C. trav., art. R5122-18 et D5122-13 (issu du décret n°2020-325 du 25 mars 2020)

⁴⁸Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 14

⁴⁹CSS, art. L136-2 et L136-8 II 1°

⁵⁰CSS, art. L136-1-2 II 4° al. 2



L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70% du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit. L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier de cette mesure.

L'indemnité complémentaire versée par l'employeur est également exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS⁵¹.

Le nombre d'heures chômées est limité à 35 heures par semaine. Cela signifie que les heures supplémentaires restent à la charge de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont à la charge de l'employeur et soumises aux cotisations sociales.

En cas de réduction du temps de travail, le salarié est rémunéré à proportion des heures travaillées et les heures non travaillées sont indemnisées au titre de l'indemnité d'activité partielle.

Les heures effectivement travaillées et les congés pris sont soumis à cotisations sociales et restent à la charge de l'employeur.

L'impact de l'activité partielle sur le droit à congés payés. L'article R5122-11 du code du travail, alinéa 2, prévoit expressément que « la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés ». L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler⁵². L'activité partielle n'a pas donc aucun impact sur l'acquisition des droits à congés payés⁵³.

L'indemnité compensatrice de congés payés. Les AI et les ETTI versent chaque mois 10% d'indemnité compensatrice de congés payés aux salariés en contrat à durée déterminée pour compenser le fait qu'ils ne puissent pas prendre de congés payés⁵⁴. L'indemnité ne saurait être inférieure à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient pris leurs congés payés. Cette indemnité doit donc être calculée sur la rémunération horaire brute (assiette congés payés) et non sur l'indemnité d'activité partielle.

L'assiette de l'indemnité congés payés est la rémunération horaire brute. Cette indemnité de 10% est soumise à cotisations sociales et reste à la charge de l'employeur.

Pour rappel, le complément versé par l'employeur en cas d'arrêt maladie postérieur à l'activité partielle est soumise à cotisations sociales.

⁵¹Q/R activité partielle (màj 10 avril 2020), p. 14

⁵²C. trav., art. L3141-24 ; notre législation est conforme au droit européen : CJUE, 13 déc. 2018, aff. C-385/17 : les textes européens « s'opposent à une réglementation nationale qui, aux fins du calcul de l'indemnité de congés payés, permet de prévoir par convention collective la prise en compte des réductions de rémunération résultant de l'existence, au cours de la période de référence, de jours où, en raison d'un chômage partiel, aucun travail effectif n'est fourni, ce qui a pour conséquence que le salarié perçoit, pour la durée du congé annuel minimum une indemnité de congés payés inférieure à la rémunération ordinaire qu'il reçoit pendant les périodes de travail ».

⁵³Q/R activité partielle IAE (màj 24 mars 2020), n°1.10

⁵⁴C. trav., art. L1242-16 et L1251-19



Cas particuliers : Mayotte, Alsace-Moselle

Les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de 1,50%

A Mayotte, les salariés doivent s'acquitter d'une cotisation d'assurance maladie de 2,35%

Contribution/Cotisation	Assiette	Taux	CTP
Cas général CSG – CRDS *	98,25 %	6,20 % + 0,5 %	060
Cotisation maladie Alsace-Moselle	Totalité	1,5 %	079
Cotisation maladie pour les non-résidents fiscaux en France	Totalité	2,8 %	454
Contribution assurance maladie Mayotte	Totalité	2,35 %	471

Note d'information URSSAF, 6 avril 2020⁵⁵

L'information des salariés. Le bulletin de paie devra faire mention du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées aux salariés au titre de la période considérée⁵⁶. Toutefois, les entreprises qui le souhaitent peuvent continuer de remettre aux salariés un document spécifique mentionnant ces informations⁵⁷.

Le document spécifique ou le courrier d'accompagnement au bulletin de paie pourrait également informer les salariés que des régularisations sont susceptibles d'intervenir dans le mois suivant.

⁵⁵ <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html>

⁵⁶ C. trav., art. R3243-1 16° et R5122-17

⁵⁷ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, art. 2 II : « Par dérogation au I, pendant une période de douze mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du même code, dans leur réaction antérieure au présent décret, en lieu et place des dispositions du 16° de l'article R. 3243-1 du même code. »